

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN JAKARTA MENARA JAMSOSTEK

Hania Alfiany¹⁾ dan Freddrick Tiagita P²⁾

1) Mahasisiwi Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Jl. Kampus Unkris, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: freddicktiagitaputra@gmail.com

***Abstract:** The purpose of this study was to analyze the effect of competence and organizational culture on employee performance at the BPJS Ketenagakerjaan Menara Jamsostek Jakarta office. This research includes quantitative research using explanatory survey methods. The sample in this study were all permanent employees. The results of the study show that simultaneously and partially there is an influence of competence and organizational culture on employee performance at the BPJS Ketenagakerjaan Menara Jamsostek Jakarta Office.*

***Keywords:** Competence, organizational culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Namun, kinerja yang baik tidak akan dihasilkan tanpa adanya kompetensi dan budaya organisasi yang mendukung berjalannya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kompetensi merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya. Selain itu kompetensi juga berarti adalah kapasitas yang ada pada seseorang dan bisa membuat orang tersebut mampu untuk memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu perusahaan sehingga perusahaan tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Selain kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, ternyata faktor budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi itu sendiri. Adapun budaya yang terjadi didalam suatu organisasi tersebut banyaknya karyawan yang menyalahgunakan waktu untuk main game yang seharusnya waktu tersebut bisa digunakan untuk bekerja. Budaya organisasi yang terjadi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Budaya organisasi dalam tatanan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek tidak hanya berfungsi sebagai pembentuk identitas namun juga menjadi modal dasar untuk meningkatkan semangat dan motivasi

para pegawai serta sebagai sosial kontrol yang mendorong semua pegawai untuk memiliki komitmen terhadap suatu yang lebih besar daripada kepentingan pribadi dan sebagai penuntut dalam pembentukan sikap dan perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga memberikan iklim dan motivasi kerja yang baik.

Melihat berbagai fenomena perilaku pegawai yang terjadi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian untuk mengamati kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dari fenomena yang diungkap beserta dukungan jurnal dan penelitian terdahulu maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Rafiq (2019), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Sari (2014), kinerja karyawan merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut: 1) Faktor kemampuan (*ability*); Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. 2) Faktor motivasi (*motivation*); Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Robbins (2015), kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu: 1) Kualitas; Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas; Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan Waktu; Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas; Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. 5) Kemandirian; Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya. 6) Komitmen kerja; Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kompetensi

Menurut Dessler (2017), kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Menurut Spencer (2017), kompetensi adalah segala bentuk sikap, motif, keterampilan, pengetahuan perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dapat membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi adalah kemampuan yang diharapkan dan menghasilkan yang terbaik. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi hanya sebagian yang memiliki kinerja yang baik dan tinggi yang mempunyai kompetensi.

Menurut Zwell dalam Wibowo (2017), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut: 1) Kepercayaan dan Nilai. 2) Keahlian atau Keterampilan. 3) Pengalaman. 4) Karakteristik Personal. 5) Motivasi. 6) Isu-isu Emosional. 7) Kapasitas Intelektual.

Menurut Wibowo (2017) memberikan penjelasan masing-masing indikator kompetensi adalah sebagai berikut: 1) Keterampilan; Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan. 2) Pengetahuan; Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing. 3) Konsep diri (sikap); Adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 4) Sifat; Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. 5) Motif; Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

Budaya Organisasi

Menurut Miller (2009), budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Menurut Sutrisno (2016), budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Darto (2016), budaya organisasi adalah sebuah sistem bersama yang meliputi keyakinan, nilai-nilai dan perilaku kelompok yang memiliki perbedaan dengan organisasi lain.

Menurut Mondy dan Noe (2011), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: 1) Komunikasi. 2) Motivasi. 3) Karakteristik organisasi. 4) Proses-proses administrasi. 5) Struktur organisasi.

Menurut Umar, (2008), yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan indikator budaya organisasi yaitu: 1) Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. 2) Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko. 3) Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi. 4) Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi. 5) Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi. 6) Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi. 7) Toleransi terhadap konflik, sejauh mana

pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka. 8) Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termaksud penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *survery eksplantasi*, dimana penelitian dapat dikaji menurut tingkatnya yang didasarkan kepada tujuan objeknya. Pada tingkat eksplantasi penelitian termaksud dalam asosiatif, Populasi dalam penelitian ini yaitu, 30 karyawan tetap dan 5 karyawan kontrak dengan seluruh jumlah 35 karyawan pada kantor BPJS KetenagaKerjaan Jakarta Menara Jamsostek. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 jumlah populasi yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek yaitu sebanyak 30 karyawan tetap, dengan demikian penggunaan seluruh populasi untuk menarik sampel penelitian menggunakan sampel jenuh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Hasil uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang dapat dilihat dengan membandingkan r hitung *cut off* tertentu. variabel penelitian memuat 28 pernyataan yang dijawab oleh 30 orang responden untuk mengetahui valid tidak suatu instrumen penelitian, jika nilai kolerasi $>$ dari 0,30 berarti hal ini menyatakan bahwa instrumen penelitian atau kuesioner tersebut layak digunakan alat pengumpulan data. Jika nilai r hitungnya $<$ dari 0,30 maka instrumen tersebut tidak layak digunakan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r kritis 0,30, artinya semua item variabel valid.

Hasil uji reabilitas

Uji reabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu instrumen di nyatakan reliabel, bila koefisien relibilitas minimal 0,6. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen di nyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6 sedangkan suatu instrumen di nyatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,6. Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, artinya semua variabel reliabel.

Analisis regresi linier berganda

Tabel 1: Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter				
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.
Kompetensi	0,982	0,965	1,104	0,469	0,035
Budaya Organisasi				0,677	0,001

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 374,010 > 3,35

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2023

Persamaan regresi berganda: $Y = 1,104 + 0,469X_1 + 0,677X_2$

Berdasarkan tabel 1, hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel (374,010 > 3,35), artinya ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek. Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,965, artinya kompetensi dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 96,5% kepada kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek, sedangkan sisanya sebesar 3,5% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,469, artinya jika ada peningkatan kompetensi satu kali, maka kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek akan meningkat sebesar 0,469 kali atau sebaliknya dengan asumsi budaya organisasi tidak berubah. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,677, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek akan meningkat sebesar 0,677 kali atau sebaliknya, dengan asumsi kompetensi tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 2: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Kompetensi	0,767	0,589	7,158	0,618	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 3,021 > 1,703

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2023

Persamaan regresi sederhana: $Y = 7,158 + 0,618X_1$

Berdasarkan Tabel 2, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.589, artinya kompetensi memberikan kontribusi sebesar 58,9% kepada kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek, sedangkan sisanya sebesar 41,1% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,618, artinya jika ada peningkatan kompetensi satu kali, maka kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek akan meningkat sebesar 0,618 kali atau sebaliknya.

Tabel 3: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Budaya Organisasi	0,668	0,446	4,325	1,118	0,000	0,05

Pengujian Signifikan
 $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 3,588 > 1,703$

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan
Sumber: data diolah 2023

$$\text{Persamaan regresi sederhana: } Y = 4,325 + 1,118X_2$$

Berdasarkan Tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.446, artinya budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 44,6% kepada kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek, sedangkan sisanya sebesar 55,4% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 1,118, artinya jika ada perbaikan budaya organisasi satu kali, maka kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek akan meningkat sebesar 1,118 kali atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Junianto dan Sebtohad. (2019) dan Sarumaha. (2022), yang menyatakan bahwa kompetensi dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek. Hal ini dikarenakan pegawai memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai standar, memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas, mengetahui bidang tugas yang dikerjakan, memahami informasi dibidang pekerjaannya, bekerja secara profesional,

memiliki keyakinan akan pekerjaan yang dilakukan, memiliki perilaku yang relatif konstan terhadap pekerjaan, dan secara konsisten menginginkan suatu tindakan yang positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia. (2021) dan Muslimat. (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek. Hal ini dikarenakan pegawai sanggup untuk melakukan inovasi, dituntut untuk bekerja keras dan berkualitas, karyawan memiliki hak yang sama dalam karir, sesama pegawai saling menghargai, saling membantu dalam pekerjaan, karyawan bekerja dengan cepat dan efisien, dan bekerja sesuai prosedur SOP. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rijanto dan Mukaram (2018) dan Dunggio. (2020), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompetensi dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek. 2) Kompetensi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek. 3) Budaya organisasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian saran yang dapat diberikan sebagai berikut: 1) Diharapkan kepada BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek mengembangkan kompetensi pegawai dapat ditingkatkan dengan mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan dan, seminar untuk memperluas keilmuan. 2) Diharapkan kepada BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Menara Jamsostek memperhatikan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar memaksimalkan perusahaan. 3) Bagi penelitian selanjutnya supaya lebih mengembangkan lagi variabel yang akan diteliti sehingga dapat memengaruhi kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darto, Mariman, (2016). *Prilaku Prososial Bagi Revolusi Mental: Seri Penelitian*. Malang: Penerbit Selaras Media Kreasindo.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2001). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited, Inc.
- Dunggio, Swastiani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. Vol. 7 No. 1 (2020). Hal. 1-9.

- Junianto, Dwi dan Sabtohadhi, Joko. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahyu Daya Mandiri Surabaya. Point: *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 1 No. 2 (2019). Hal. 1-10.
- Krisnawati, K.D dan Bagia, I.W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*. Vol. 7 No. 1 Bulan April Tahun 2021. Hal. 29-38.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miller, K. (2009). *Organizational Communication: Approaches and Processes*, 6th edition, Belmont, CA, Wadsworth Publishing Company.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Muslimat, Ade. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 2 No. 4 (2020). Hal. 586-592.
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta -Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 105– 114.
- Rijanto, Alfritri dan Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrodana Futures. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol. 4 No. 2, Agustus 2018. Hal. 35-47.
- Robbins, Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sari, Y.K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* 6(2): 119 – 127.
- Sarumaha, Werni. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*. Vol. 1 No. 1, Mei (2022). Hal. 28-36.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Spencer. (2017). *Competence at Work "Models For Superior Performance"*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Budaya Organisasi*, Cet. IV, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umar, Husein. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zwell, Michael. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.